**Панкратьев Вячеслав Вячеславович**

# **М Е Т О Д И Ч Е С К О Е П О С О Б И Е**

# 

**Корпоративная**

**безопасность**

**ВНУТРЕННИЕ ПРОВЕРКИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

**Москва**

**2023**

**ВНУТРЕННИЕ ПРОВЕРКИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

*1 этап* – подготовка к возможности проведения проверки (расследования), в первую очередь создание соответствующей локальной нормативно-правовой базы;

*2 этап* – процедура проведения внутренней проверки (расследования);

*3 этап* – взаимодействие с государственными органами по результатам проверки (возбуждение уголовных дел и т.д.).

***При проведении внутренней проверке желательно учитывать:***

* законодательство обязывает проводить организациям расследования (проверки):
* при несчастных случаях;
* при конпрометации персональных данных;
* при нарушении режима секретности;
* при нарушении требований антикоррупционного законодательства;
* при нарушениях, связанных с промышленной безопасностью;
* при нарушениях, связанных с пожарной безопасностью;
* при нарушениях, связанных безопасностью критической информационной инфраструктуры;
* при нарушениях, связанных с антитеррористической защитой объектов (территорий);
* при нарушениях, связанных с транспортной безопасностью.
* проверка (расследование) может быть:
* по факту проступка (совершение нарушения физическим лицом);
* по происшествию (есть факт происшествия, но нет физического лица, его совершившего);
* по подозрению (нет происшествия, нет нарушения, но есть информация, которую надо проверить).
* проведение внутренней проверки по инициативе руководства организации обязательно в случае обращения компании в государственные или правоохранительные органы для привлечения работника к уголовной или административной ответственности, а также привлечения работника к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор) и увольнения работника как реализация меры дисциплинарного взыскания, а именно увольнение по следующим статьям трудового кодекса:
* за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;
* за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
* за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
* увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
* увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
* увольнение спортсмена в случаях спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев, а также использования, в том числе однократного, допинговых средств и (или) методов, выявленного при проведении допингового контроля.
* под однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей следует считать:
* прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня смены);
* появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
* совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
* установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
* проведение внутренней проверки желательно проводить при увольнении работника по следующим статьям:
* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
* совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
* законодательством слабо урегулированы вопросы проверок и расследований в трудовых отношениях (есть ТК РФ, антикоррупция, инвентаризация и т.д.);
* работодатель может проводить проверки только по ситуациям, связанным с трудовыми отношениями;
* перед проведением плановых проверок желательно сделать следующее:
* определить или сформировать правовую базу (государственную, ведомственную, локальную);
* провести обучение (внешнее, внутреннее);
* осуществить подтверждение знаний после обучения;
* обеспечить выполнение требований.
* утвердить локальную нормативную базу по проведению внутренних проверок:
* создать инструкцию по проведению внутренних проверок;
* создать перечень происшествий и ситуаций, по которым работодатель назначает внутреннюю проверку;
* сделать акцент на то, что работодатель контролирует процессы, а не работников;
* предоставить право проведения внутренней проверки в положении о подразделении безопасности и в должностных инструкциях;
* создать положение о корпоративной информационной системе (КИС);
* определить использование видеонаблюдения, СКУД, ИТ систем и т.д. для контроля за бизнес процессами;
* в Правила внутреннего трудового распорядка внести право работодателя осуществлять контроль методами и средствами, не противоречащими законодательству (видеонаблюдение и т.д.);
* взять согласие на использование детектора лжи (полиграфа) при проведении внутренних проверок;
* включить в трудовые договоры с работниками согласие за осуществление контроля за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка и иными актами работодателя методами и средствами, не противоречащими законодательству;
* прописать запрет работникам на фотографирование и осуществление видеозаписей на территории предприятия.
* не использовать в официальных документах термины «служебное расследование», «разбирательство», «административное расследование», так как эти термины уже заняты и используются в государственных структурах. Лучше всего использовать термин «внутренняя проверка»;
* предусмотреть такую форму проверки как «тайный покупатель»;
* в локальных правовых актах предприятия прописать, что при выявлении нарушения трудовой дисциплины работник, обнаруживший данный факт, обязан незамедлительно оповестить руководство о происшествии. Лицо, знавшее, но не сообщившее о нарушении может быть привлечено к ответственности;
* внутренние проверки желательно разделить на плановые (текущие) и внеплановые, т.е проводимые тогда, когда что-то случилось;
* перед проведением официальной проверки желательно провести неофициальную проверку, которая может включать в себя изучение бухгалтерских документов, посещение представителей правоохранительных органов, получение пожелания руководителей, беседы с работниками, изучение судебной практики по данному вопросу и т.д.;
* проверки могут проходить как с участием безопасников, так и без, но в этом случае желательно, чтобы итоговые материалы проверки проходили через подразделение безопасности;
* расследования могут проводиться как официально, так и под легендой. Например, под видом консультаций, обучения, расследований других ситуаций, проверок в отношении других работников и т.д. Иногда расследования проводятся с целью собрать компроментирующую информацию по работнику;
* желательно не проводить внутренние проверки в отношении «серых» товаров, или незарегистрированных услуг, так как результаты будет сложно легализовать;
* продумать процедуры проведения проверок в отношении специфических личностей (топы, доверенные лица, родственники, аффилированные лица, скандальные лица и т.д.);
* продумать методику проведения проверки в случаях, если в правонарушении замешан руководитель предприятия;
* основанием для проведения проверки может быть фиксация нарушения в виде акта. Лицо, составившее акт (подписавшее его) должно лично убедиться в том факте, что изложено в акте. Желательно, чтобы акт подписывало несколько человек;
* на основании акта составляется служебная записка на имя руководителя. В ней указываются основания для проведения проверки (акт о фиксации нарушения, видео, система обратной связи, факт отсутствия работника, жалоба клиента и т.д.). На ее основе для проведения конкретной проверки издается отдельный приказ, с указанием кто проводит и сроков проведения;
* если проводится проверка в отношении женщины, то в состав комиссии обязательно включать женщину;
* кто проводит проверку и в отношении кого проводится проверка, не должны быть аффилированы и не иметь конфликтов интересов (не иметь связи по подчиненности, не быть родственниками, не иметь личную неприязнь и т.д.);
* возможно использование нотариусов в расследовании (заверение скриншотов, приглашение на заверение документов в процессе расследований, перечисление денег на депозит нотариуса и т.д.);
* в ходе расследования необходимо зафиксировать, что нарушение произошло в рабочее время;
* легализацию оперативной информации лучше всего делать через «систему обратной связи», созданную в соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства;
* работник имеет право пользоваться услугами адвоката. На работодателя возлагается обязанность отвечать на адвокатские запросы (срок до 30 дней), но пускать адвоката на территорию предприятия работодатель не обязан. Запрос работником информации от работодателя лучше делать лично в соответствии со статьей 62 ТК;
* в процессе проверки (расследования) должна быть доказана вина работника;
* продумать необходимость проведения проверки (расследований) и ее процедуры при специфических обращениях этического характера (сексуальное домогательство, личная неприязнь и т.д.);
* комиссия (не менее трех человек) должна быть компетентна для доказательства вины работника и выводы комиссии должны быть в пределах ее компетенции и не выходить за рамки трудовых отношений;
* продумать вопрос проведения экспертизы подлинности документов (объяснительной, подписи и т.д.) и информации (видео, СКУД и т.д.);
* при проведении проверки используйте файлы с мегаданными (дата съемки, наименование камеры, геоданные и т.д.);
* все доказательства должны быть собраны законными методами с соблюдением процессуальных норм;
* доказательства желательно фиксировать объективными техническими средствами (сертифицированными и т.д.), а не субъективными свидетельскими показаниями;
* в процессе проверки возможно привлечение узких специалистов (экспертов) из иных организаций (полиграфолог, оценщик, эксперт по расследованию ИТ преступлений и т.д.);
* возможно применение в виде доказательств объяснительных записок, актов официальных документов, видеозаписей, распечаток информационных материалов с технических средств охраны, систем IT безопасности и т.д.;
* при использовании технических средств охраны и безопасности учитывать:
* технические средства контроля и безопасности должны быть установлены официально (наличие договора на установку, акта ввода в эксплуатацию, сертификатов и т.д.);
* в организации должны быть соответствующие локальные нормативно-правовые акты или внесены соответствующие изменения (Положение о КИС, изменения в трудовой договор, изменения в ПВТР, Положение о видеонаблюдении и т.д.);
* возможно применение биллинга для определения местоположения абонента;
* возможно применение фото и видеосъемки места происшествия;
* применение аудио, фото и видео записи возможно с согласия опрашиваемых;
* полученные аудио, фото и видео записи не должны переписываться (сохранять оригинальность записи на носители) и не редактироваться;
* при осуществлении аудио, фото и видео запись четко фиксировать дату, время, место и причину записи. А также модель технического устройства, на которое ведется запись;
* соблюдать законодательство о персональных данных (ответная стратегия защиты со стороны работника чаще всего бывает из-за нарушения работодателем этого закона).
* размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Единой методики оценки ущерба не существует, чаще всего ущерб оценивается на основе бухгалтерских документов, либо на основе независимой экспертизы;
* в ходе расследования обязательно истребование объяснительной (это отдельный документ). В истребовании должно быть указано - в чем обвиняют работника и в отношении чего он должен дать пояснения. Все объяснительные документы должны составляться собственноручно, с расшифровкой подписи и проставлением даты;
* **законодательство не регламентирует порядок истребования письменных объяснений работника. Это может быть и личная встреча, телеграмма или почтовое отправление. Однако, работодатель должен располагать доказательствами того, что работник получил требование о предоставлении объяснений**. Если же доказательств таких нет (например, работник не получил письмо на почте и оно вернулось работодателю), то возможно восстановление работника по суду;
* объяснительная может быть составлена как в произвольной форме, так и в форме ответов на поставленные вопросы. При отказе дать объяснения через два рабочих дня составляется акт, который подписывается членами комиссии;
* в документы, собранные при расследовании желательно в дальнейшем не вносить никакие изменения, особенно рукописные. Но есть судебные решения, что это допустимо, если не нарушаются права лица, в отношении которого проводится расследование;
* при истребовании объяснительной желательно понимать, у кого происходит истребование, у правонарушителя или у свидетеля. Иногда применяют два термина – опрос и работник дает пояснение (например, как свидетель, или без официального расследования) и объяснение и работник составляет объяснительную как лицо, в отношении которого проводится проверка;
* при оформлении документов по истребованию объяснительной желательно указать, что статья 51 Конституции РФ мне разъяснена и понятна;
* все переговоры с работником, в отношении которого проводится расследование, должны осуществляться в рабочее время и на территории предприятия несколькими членами комиссии. Дверь должна быть не заперта;
* при осуществлении переписки с работником, письма отправлять заказным письмом с уведомлением о вручении и обязательно с описью вложения;
* продумать - как проводить расследования при дистанционной работе;
* в случае, если требуется информирование кого-нибудь, но вы забыли это сделать, то можно сказать, что информирование было обычным письмом, которое не дошло до адресата. Подтверждение отправки – журнал исходящей корреспонденции;
* в процессе расследования применяются некоторые психологические приемы:
* применение методов профайлинга (определение лжи по невербальным признакам);
* вопросы задаются сначала безопасные и не относящиеся к теме расследования, а когда работник расслабится, то быстро задают вопрос по существу и смотрят на невербальную реакцию;
* в некоторых случаях вопросы подбираются таким образом, чтобы не доказать вину человека, а наоборот снять с него подозрение;
* в процессе беседы обращают внимание на изменение поведения человека, отличие его поведения и реакции от стандартной для этого человека (отклонение от базовой линии поведения);
* в процессе беседы виновный человек не расслабляется и будет напряжен в течении всей беседы, а напряжение у невиновного человека в процессе беседы будет спадать;
* в процессе бесед иногда допускаются провокационные вопросы и блеф (мы и так все знаем, твои напарники уже все рассказали и т.д.). Также иногда напрямую говорят человеку о том, что он врет;
* для проверки искренности человека попросите его повторить все в обратном порядке;
* применяются провокации и анализируется реакция работника на них (начинает меняться поведение, стирает информацию на компьютере и т.д.).
* в процессе проверки выясняется следующее:
* лицо, совершившее проступок и его сообщников (пособников);
* анализ обнаруженных симптомов (проявлений) нарушений;
* суть (время, место, способ совершения и т.д.) и классификация нарушения;
* оценка ущерба;
* доказательство вины и ее классификация (умысел, неосторожность);
* причины (мотивы) и условия, повлекшие проступок;
* методы сокрытия следов нарушения;
* смягчающие и отягчающие обстоятельства;
* прежнее поведение работника;
* наличие и характер условий труда;
* находился ли работник в состоянии опьянения;
* бездействие работодателя;
* наличие аналогичных инцидентов и их последствия;
* меры по привлечению к ответственности виновных лиц;
* профилактические мероприятия по предотвращению подобных нарушений.
* результатом внутренней проверки должно быть заключение (акт) с выводами в виде ответов на поставленные вопросы (виновен/невиновен, размер ущерба/нет ущерба и т.д.);
* в приказе о наказании необходимо подробно указать место, время, обстоятельства совершения проступка, четкую и понятную формулировку вины работника, ссылку на нарушенные нормы локальных нормативных актов;
* если в действиях виновного лица имеются признаки состава преступления, возможно уголовное преследование по следующим статьям УК РФ:
* кража (ст. 158);
* мошенничество (ст. 159);
* присвоение и трата (ст. 160);
* коммерческий подкуп (ст. 204);
* злоупотребление должностными полномочиями и превышение их (ст. ст. 285 и 286);
* получение и дача взятки (ст. ст. 290 и 291);
* служебный подлог (ст. 292);
* халатность (ст. 293).
* надо помнить, что в соответствии со статьей 62 ТК по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно;
* суды принимают решение на основе закона и по внутреннему убеждению. Типичные нарушения в расследовании требований закона – нарушение процессуальных норм, отсутствие объяснительной, пропуск сроков, нет доказательства вины, доказательства получены незаконным путем. В качестве внутреннего убеждения обычно адвокаты давят на – несоответствие строгости наказания и тяжести проступка, гендерный признак, разовый характер нарушений, прошлые достижения работника;
* члены комиссии имеют право письменно изложить особое мнение по результатам проверки и предоставить его председателю комиссии или лицу, назначившему проверку;
* в заключении должна быть фраза о том, что проверка завершена. Если в процессе внутренней проверке вскрыты иные противоправные действия и негативные факты, и если мы не укладываемся в 30 - дневный срок привлечения виновных к дисциплинарной ответственности, то в заключении указываются эти негативные факты и делается предложение о назначении новой проверки по вновь открывшимся обстоятельствам. При этом срок возможности привлечения к дисциплинарной ответственности будет исчисляться с момента подписи заключения;
* в компании желательно иметь отдельный реестр расследований (проверок) и завести отдельное дело с материалами внутренних проверок;
* если выплатить начисленные деньги (зарплата, социальные пособия и т.д.) работнику не представляется возможным, то необходимо перечислить их в депозит нотариуса или суда;
* по результатам проверки (расследования) может быть составлен план по устранению недостатков, выявленных в ходе проверки (расследования);
* сроки хранения материалов проверок определяются индивидуально, но не менее сроков исковой давности, если на их основании совершались властные действия (увольнение работника, лишение премии и т.д.);
* работодатель не обязан знакомить работника с материалами внутренних проверок (за исключением проверок с дальнейшим привлечением работника к материальной ответственности). Обязательным является истребование объяснительной и ознакомление с приказом;

***Если по результатам внутренней проверки к работнику будет применено дисциплинарное взыскание, то желательно учитывать что в соответствии с ТК РФ:***

* виды взыскания – замечание, выговор, увольнение;
* за что можно наказать (работник обязан по ТК РФ):
* за не исполнение своих трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
* за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* за несоблюдение трудовой дисциплины;
* за невыполнение установленных норм труда;
* за небережное отношение к имуществу.
* при наказании должно быть:
* что-то нарушено (ПВТР, реглмаенты, положения и т.д.);
* вина работника;
* соблюдена процедура наказания.
* при применении взыскания необходимо доказать – основание (нарушение должностных обязанностей, нарушение дисциплины и т.д.), вину и соблюсти процедуры привлечения к ответственности;
* для основания привлечения к дисциплинарной ответственности не обязательно наличие последствий для работодателя (в отличие от привлечения к материальной ответственности);
* из обязательных процедур - фиксация нарушения и проведение проверки;
* доказательство вины желательно применять объективные и полученные из других организаций (штраф для водителей и т.д.), а не субъективные;
* применение взыскания возможно не позднее 30 дней со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Датой обнаружения проступка будут считать дату на докладной записки;
* дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;
* не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;
* до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт;
* за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;
* приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт;
* обобщая опыт работодателей, можно назвать следующие виды проступков, совершение которых потенциально влечет наложение взыскания:
* нарушение внутреннего трудового распорядка (опоздание, неявка на рабочее место, ранний уход с работы);
* невыполнение или некачественное исполнение работником трудовой обязанности (жалобы со стороны клиентов или персонала);
* любое нарушение трудового договора или должностной инструкции (несоблюдение сроков и порядка выполнения установленных обязанностей);
* нарушения иных локальных актов (правил техники безопасности и пожарной безопасности);
* причинение материального ущерба (порча, недостача или необоснованная трата материальных средств);
* злоупотребление правом (например, сокрытие работником временной нетрудоспособности на день его увольнения).

*При расследовании отсутствия работника на рабочем месте следует учитывать:*

* **в случае совершения работником длительного прогула месячный срок для обнаружения проступка следует исчислять с последнего дня прогула**, а не с первого;
* уважительные причины отсутствия на рабочем месте:
* временная нетрудоспособность (при этом несвоевременное представление работодателю документов, подтверждающих факт временной нетрудоспособности, не может служить основанием для признания неуважительными причин отсутствия работника на работе и его увольнения за прогул);
* исполнение общественных или государственных обязанностей;
* сдача крови и ее компонентов, а также проведение связанного с этим медицинского обследования;
* участие в забастовке;
* заключение под стражу;
* чрезвычайные ситуации, повлекшие транспортные проблемы, такие как, например, отмена или задержка рейса;
* отпросился у начальника;
* работник находился в здании, но не на своем рабочем месте;
* отсутствие в связи с помощью больным родственникам.
* неуважительные причины отсутствия на рабочем месте:
* прохождение медицинского обследования (получение медицинской консультации) при отсутствии оформленного больничного листа;
* отгулы за отработанные дни в период отпуска, если отзыв из отпуска не оформлялся и нет документов, подтверждающих необходимость выхода на работу в период отпуска;
* подача заявления на предоставление отпуска по уходу за ребенком, если вопрос о предоставлении такого отпуска не решен руководителем;
* нахождение супруга на стационарном лечении;
* приостановление работы из-за задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (при уведомлении работодателя в письменной форме).

*При увольнении работника в связи с совершением им по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях следует учитывать:*

* мелкое хищение чужого имущества стоимостью более одной тысячи рублей, но не более двух тысяч пятисот рублей путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты влечет наложение административного штрафа в размере до пятикратной стоимости похищенного имущества, но не менее трех тысяч рублей, либо административный арест на срок от десяти до пятнадцати суток, либо обязательные работы на срок до ста двадцати часов;
* применение мер уголовно-правового воздействия возможно только в случае, если стоимость похищенного превышает сумму 2 500 рублей;
* чужим имуществом признается любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также другим юридическим лицам и физическим лицам, не являющимся работниками данной организации. Имущество может не находиться на балансе работодателя или на его ответственном хранении;
* у работодателя должны быть доказательства, что хищение было совершено по месту работы;
* при обнаружении хищения работодателю необходимо оформить документ, в котором должен быть зафиксирован факт хищения работником чужого имущества на работе;
* для увольнения работника в связи с хищением работодателю необходимо обратиться с заявлением о выявленном факте хищения принадлежащего ему имущества в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении. В отношении иного имущества работодатель направляет информацию, поскольку обращение с заявлением является прерогативой собственника (потерпевшего);
* срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

*При увольнении работника в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения желательно учитывать:*

* для расторжения трудового договора по указанному основанию у работодателя должны иметься доказательства появления работника в состоянии опьянения на работе;
* увольнение может последовать и в том случае, если работник, пребывая в состоянии опьянения, находился в свое рабочее время, хотя и не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять свою трудовую функцию;
* факт появления работника на работе в нетрезвом состоянии должен иметь письменное подтверждение;
* состояние опьянения может быть выявлено при проведении обязательного медосмотра (в начале или конце рабочего дня);
* для установления факта опьянения работника и всех связанных с этим обстоятельств, приказом работодателя должна быть создана комиссия;
* в процессе работы комиссия должна провести мероприятия, необходимые для выяснения всех обстоятельств события, и оформить (задокументировать) доказательства появления работника в состоянии опьянения. Следует подробно описать все выявленные у работника признаки опьянения (запах алкоголя изо рта, нарушения речи, неустойчивость позы, изменение цвета кожных покровов лица, поведение, не соответствующее обстановке), зафиксировать показания свидетелей и работников-очевидцев;
* если распитие спиртных напитков произошло на рабочем месте, необходимо составить акт осмотра, зафиксировав обстановку на месте происшествия (стаканы, бутылки, упаковки от лекарственных препаратов, беспорядок и т.п.);
* работника в сопровождении представителя работодателя следует направить на медицинское освидетельствование, поскольку установить, степень опьянения и какое именно опьянение (алкогольное, наркотическое т.д.) имеет место, могут только медицинские работники и только в ходе процедур, проводимых в рамках медицинского освидетельствования, результаты которого должны фиксироваться в медицинском заключении. Вместе с тем, работник не обязан проходить медицинское освидетельствование по этому поводу, т.к. данная процедура является добровольной;
* по итогам работы комиссии составляется акт в произвольной форме о появлении работника на работе в состоянии опьянения. Работник должен быть ознакомлен с актом под расписку;
* при обнаружении опьянения работника (и наличия подтверждающих это доказательств) в течение рабочего дня работодатель обязан отстранить лицо от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, в начале рабочего дня - не допустить его к работе. Отстранение оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
* отстранение работника в состоянии опьянения является обязанностью, а не правом работодателя. Работодатель несет ответственность за все время пребывания нетрезвого работника на территории предприятия;
* после издания приказа об отстранении от работы и ознакомления с ним работника последнего необходимо вывести с рабочего места;
* при этом факт отстранения от работы не является обязательным предварительным условием привлечения работника к дисциплинарной ответственности (в т.ч. увольнения);
* в случае причинения работником ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на него возлагается материальная ответственность в полном размере за нанесенный ущерб;
* увольнять работника за появление на работе в состоянии опьянения будет правомерно, даже если факт опьянения выявлен сразу после окончании рабочего дня, когда работник выходил из здания. Это не влияет на квалификацию совершенного работником дисциплинарного проступка, поскольку тот относится к категории длящихся нарушений.

***Привлечение работника к материальной ответственности***

* ущерб может быть взыскан в рамках как трудовых, так и гражданско-правовых отношений;
* к материальной ответственности может быть привлечен и работник (за причинение ущерба работодателю) и работодатель (за причинение ущерба работнику);
* привлечение работника к материальной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя;
* работник может нести ограниченную материальную ответственность (все работники) и полную материальную ответственность (отдельные работники или отдельные ситуации);
* по общему правилу за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ограниченную материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ);
* условия наступления материальной ответственности:
* наличие ущерба;
* противоправное поведение;
* наличие вины;
* причинная связь между противоправным поведением и наступлением ущерба.
* обстоятельства, исключающие материальную ответственность:
* возникновение ущерба в следствие непреодолимой силы;
* нормального хозяйственного риска;
* крайней необходимости или необходимой обороны;
* неисполнения работодателем обязательств по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
* непреодолимая сила:
* исключительность обстоятельства, наступление которого не является обычным в конкретных условиях;
* обстановка в результате аварии, природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли человеческие жертвы, ущерб, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей.
* нормальный хозяйственный риск:
* действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту;
* поставленная цель не могла быть достигнута иначе;
* работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности;
* работник проявил определенную степень заботливости и осмотрительности;
* работник принял меры для предотвращения ущерба;
* объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей;
* истечение срока годности имущества;
* технологические потери при хранении сырья;
* эксплуатационные потери (расход топлива, эксплуатация автотранспорта, потери в животноводстве, сельском хозяйстве и т.д.).
* неисполнение работодателем обязанности по обеспечению условий для хранения:
* не способствует сохранности имущества место, где хранятся материальные ценности (помещение, территория) - легко демонтировать, не установлена охранная сигнализация, не имеется видеонаблюдения, датчиков слежения, отсутствие охраны;
* в отсутствии материально ответственного лица на рабочем месте, иные сотрудники в отсутствие договора о полной коллективной (бригадной) ответственности отпускали товар, вверенного работнику;
* у других сотрудников не было обязанности обслуживать ТМЦ, но имели доступ в помещения, где они хранятся;
* имущество, которое вверено работнику, никак не выделено среди иного имущества;
* работодатель не соблюдает технологию тех или иных процессов, правила эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, сырья, материалов и др.;
* при проведении ревизии, инвентаризации велся прием и отпуск товара, покупатели имели доступ к товару;
* перевозка ТМЦ открытым способом, без учета возможности случайных внешних механических повреждений;
* нарушения в учете имущества (например, учет сырья и объем продукции не налажен, контрольные взвешивания не производятся, акты списания не составляются, нет документации о количестве расходов и брака, при подсчете недостачи не производился подсчет расходов и брака)
* в соответствии со ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
* когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (например, руководитель организации);
* недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
* умышленного причинения ущерба;
* причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
* причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
* разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором (часть вторая статьи 243 ТК РФ);
* причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
* для установления полной материальной ответственности требуется:
* заключить договор об индивидуальной или коллективной материальной ответственности (работники с 18 лет, занимающие определенные должности или выполняющие определенные работы);
* провести инвентаризацию;
* вручить имущество работнику по акту приёма-передачи;
* обеспечить условия для хранения имущества.
* привлечение к материальной ответственности предполагает:
* фиксация причинения вреда (докладная записка, акт госоргана, например, при ДТП и т.д.);
* служебная проверка (расследование) созданной *комиссией* (доказательство вины, причинно-следственная связь, истребование объяснительной, оценка возможности привлечь к полной материальной ответственности, причины ущерба и т.д.);
* установление *размера причиненного ущерба* и причин его возникновения;
* проведение инвентаризации (при привлечении к полной материальной ответственности материально ответственных лиц);
* составление акта проверки и ознакомление с ним виновного;
* составление приказа о привлечении к материальной ответственности (срок 1 месяц с момента окончательного подсчета ущерба, далее через суд).
* целесообразно включить в договор о полной материальной ответственности расшифровку понятий о полной материальной ответственности из ТК РФ, а также взять расписку о том, что работник ознакомлен с содержанием отдельных статей ТК РФ;
* договор о *полной материальной ответственности* можно заключать только с лицами, занимающими определенные должности или лицами, осуществляющие определенные виды работ;
* договор о полной материальной ответственности привязан к должности и должностным обязанностям, поэтому при переводе работника на другую должность требуется заключать новый договор о полной материальной ответственности;
* при определении суммы, подлежащей взысканию следует учитывать, что в силу статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь *прямой действительный ущерб*, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат;
* если работник работает по *гражданско-правовому договору*, то он должен возместить как реальный ущерб, так и неполученные организацией доходы (ст. 15 ГК);
* в силу части второй статьи 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения *ущерба третьим лицам*, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм;
* под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем *третьим лицам* в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам;
* при привлечении к полной материальной ответственности действует презумпция виновности (например, результат инвентаризации является основанием для привлечения к материальной ответственности, работник сам должен доказать, что он не виновен), то при привлечении к ограниченной материальной ответственности действует презумпция невиновности (вину работника должен доказать работодатель);
* в случае договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности необходимо следить за тем, чтобы состав бригады был фактическим (то есть все сотрудники были бы включены в такой договор, при этом «мертвые души» отсутствовали);
* истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт;
* возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю;
* работник и (или) его представитель имеют право *знакомиться* со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ;
* работодатель обязан обеспечить сохранность материальных ценностей (создать условия для обеспечения сохранности). Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для непривлечения работника к материальной ответственности;
* взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;
* если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом;
* работник должен быть *ознакомлен* с приказом о взыскании причиненного ущерба. В случае отсутствия добровольного согласия работника возместить причиненный ущерб работодатель не может взыскать с него сумму ущерба самостоятельно. В такой ситуации работодателю необходимо будет обратиться в суд (ч. 2 ст. 248 ТК РФ);
* ущерб не может быть *ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета* за минусом амортизационных отчислений. Как правило, для определения размера работодатели приглашают независимых оценщиков либо берут данные балансовой стоимости имущества;
* в соответствии с частью первой статьи 246 ТК РФ при утрате и порче имущества размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества;
* в тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения;
* при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом;
* определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников при коллективной материальной ответственности, суды учитывают *степень вины* каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба;
* для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины;
* с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество;
* срок привлечения работника к материальной ответственности, исчисляется со дня обнаружения причиненного ущерба и равняется одному году (часть вторая статьи 392 ТК РФ);
* собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также учредительными документами организации;
* на работодателя возлагается обязанность по доказыванию: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности;
* в некоторых случаях есть смысл обращаться в *правоохранительные органы*, даже если знаете, что получите отказ в возбуждении уголовного дела. Но информационная часть в отказе будет являться констатацией факта. Дальше можете обращаться в суд за взысканием ущерба. Суд информацию из отказных материалов воспринимает как констатация ситуации по существу;
* материальный ущерб нельзя автоматически удержать из заработной платы. В ТК не предусмотрено такое основание удержания из заработной платы как причинение ущерба;
* работодатель вначале должен предложить работнику компенсировать ущерб добровольно;
* по результатам служебной проверки (расследования) по факту причинения ущерба работодателю составляется заключение, которое подписывают все участники комиссии. В заключении отражаются факты, установленные комиссией, в частности:
* наличие прямого действительного ущерба;
* размер причиненного ущерба;
* причины возникновения ущерба;
* отсутствие обстоятельств, исключающих ответственность работника;
* противоправность поведения работника;
* вина работника в причинении ущерба;
* причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
* соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности
* взыскать ущерб можно иными путями, например не выплатить работнику премию, или заключить с работником договор займа, который он будет возвращать в счет ущерба;
* взыскание ущерба:
* работник возмещает ущерб сам, если согласен возместитель ущерб (как при ограниченной ответственности, так и при полной материальной ответственности);
* предприятие само взыскивает ущерб с работника, если он не согласен возместить ущерб при ограниченной материальной ответственности и срок взыскания не истек (1 год);
* предприятие взыскивает ущерб с работника через суд, если работник не согласен возместить ущерб при ограниченной материальной ответственности и срок взыскания истек или Работник не согласен возместить ущерб при полной материальной ответственности

*Некоторые рекомендации из судебной практики:*

* нельзя взыскать с работника неосновательное обогащение, так как к трудовым отношениям нельзя применять нормы ГК РФ о возврате неосновательного обогащения. Работодатель может взыскать с работника только прямой действительный ущерб по правилам ТК РФ;
* договор о полной индивидуальной материальной ответственности с водителем заключать нельзя, так как эта должность не входит в перечень;
* размер подлежащего взысканию с работника ущерба может быть снижен не только по его заявлению, но и по инициативе суда;
* возмещать ущерб с бывшего работника нужно по правилам ТК РФ, а не ГК РФ;
* суд признал нарушением привлечение бывшего работника к материальной ответственности без истребования у него объяснений;
* начисление директором дополнительных выплат, премий, денежных вознаграждений, не повлекшее негативных последствий для общества, при отсутствии доказательств недобросовестности и неразумности действий директора при управлении обществом, не является основанием для взыскания с него убытков;
* нельзя взыскать уплаченный по вине работника административный штраф;
* начальник незаконно уволил подчиненного - взыскать с него затраты на восстановление работника нельзя, но в другом деле суд взыскал с кадровика оплату вынужденного прогула незаконно уволенного им работника
* обратиться в суд за взысканием излишне выплаченной заработной платы с работника можно в течение 3 лет;
* за взысканием с работника материального ущерба нужно обращаться в районный суд;
* суд не расторгнет договор о материальной ответственности, если у работодателя по нему нет претензий;
* суд признал факт воровства работника, но взыскивать деньги не стал, так как компания не доказала действия по расследованию факта (не провела служебную проверку и не установила размер ущерба);
* работник обязан возместить ущерб компании, если не обеспечил должных условий хранения доверенного ему имущества;
* ущерб доказывают результаты инвентаризации;
* можно взыскать сумму процентов за пользование чужими денежными средствами, если работник не платит по решению суда;
* годичный срок для обращения в суд исчисляется со дня обнаружения ущерба;
* если работник не ознакомлен с порядком работы с денежными средствами, проведена проверка в отсутствие работника, работник не ознакомлен с ее результатами, он не давал письменных объяснений, не вынесли на обсуждение вопрос о снижении размера ущерба, не установили обстоятельства, связанные с личностью работника, его материальным и семейным положением, то ущерб с работника не взыскать;
* нужны основания для заключения договора о материальной ответственности – иначе договор неправомерен;
* ущерб не взыскать, если не созданы работнику условия для сохранности имущества;
* приказом (а не договором) возложить материальную ответственность нельзя, но если факт передачи ценностей был, то взыскать можно;
* уплаченный работодателем штраф – не ущерб, его взыскать с работника нельзя;
* работодатель, оштрафованный за непрохождение водителем предрейсового медосмотра, не может переложить оплату штрафа на работника;
* суд взыскал с кадровика оплату вынужденного прогула незаконно уволенного им работника. Нарушение специалистом по кадрам порядка применения дисциплинарного взыскания послужило основанием к отмене приказа об увольнении, восстановлении уволенного работника и взыскании с организации зарплаты за время вынужденного прогула. Работодатель обратился в суд с иском о возмещении ущерба в размере среднемесячного заработка. Суд счел требования работодателя обоснованными;
* невыплаченную организацией заработную плату взыскать с директора не получится;
* работодатель может взыскать переплату с работника через суд, если переплата произошла из-за счетной ошибки;
* работник обязан вернуть излишки денег, которые поручила потратить компания (подотчетные средства, выданные, например, для командировки).

***Порядок проведения инвентаризации материальных и нематериальных активов и обязательств***

* для привлечения к полной материальной ответственности необходимо провести *инвентаризацию*. При ее проведении необходимо анализировать нормативы (производственные потери, брак, влажность, температура, допуски и т.д.);
* инвентаризация обязательна:
* при передаче имущества в аренду, выкупе, продаже;
* перед составлением годовой бухгалтерской отчетности;
* при смене материально ответственных лиц;
* при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества;
* в случае стихийного бедствия, пожара или других чрезвычайных ситуаций, вызванных экстремальными условиями;
* при реорганизации или ликвидации организации;
* при смене руководителя коллектива (бригадира), при выбытии из коллектива (бригады) более пятидесяти процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады);
* в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
* порядок проведения инвентаризации:
* создание инвентаризационной комиссии (приказ);
* подготовка к инвентаризации (приказ об инвентаризации, подготовка бухгалтерских документов и т.д.);
* проведение инвентаризации (подсчет имущества, заполнение ведомостей, составление инвентаризационной описи и т.д.);
* подведение итогов (все ли на месте, имеется ли недостача и т.д.).
* когда инвентаризация может быть признана незаконна:
* отсутствие участия материально ответственных лиц при инвентаризации, подписей в инвентаризационных описях вместе с членами комиссии;
* помещения при уходе инвентаризационной комиссии не опечатаны, во время перерывов в работе описи не хранятся в ящике (шкафу, сейфе) в закрытом помещении, где проводится инвентаризация.
* документы, оформляемые при инвентаризации:
* приказ о создании инвентаризационной комиссии;
* приказ о проведении инвентаризации с отметкой работника об ознакомлении (рекомендуется);
* инвентаризационная опись;
* сличительная ведомость.
* выявленные при инвентаризации расхождения между фактическим наличием имущества и данными бухгалтерского учета *отражаются на счетах бухгалтерского учета* в следующем порядке:
* излишек имущества приходуется по рыночной стоимости на дату проведения инвентаризации и соответствующая сумма зачисляется на финансовые результаты у коммерческой организации или увеличение доходов у некоммерческой организации;
* недостача имущества и его порча в пределах норм естественной убыли относятся на издержки производства или обращения (расходы), сверх норм - за счет виновных лиц. Если виновные лица не установлены или суд отказал во взыскании убытков с них, то убытки от недостачи имущества и его порчи списываются на финансовые результаты у коммерческой организации или увеличение расходов у некоммерческой организации.

*Порядок инвентаризации материальных активов*

* проверяются материальные ценности, принадлежащие организации, в том числе:
* находящиеся на складе;
* находящиеся в пути;
* переданные по договору хранения;
* переданные в переработку (для выполнения работ с их использованием);
* отгруженные покупателю, право собственности на которые сохранилось за организацией;
* переданные для реализации по посредническим договорам
* проверяются материальные ценности, находящиеся в организации, но ей не принадлежащие, в том числе:
* принятые на ответственное хранение (полученные по договору хранения, обоснованно не принятые ценности, полученные от поставщика и т.п.);
* принятые для переработки (для выполнения работ с их использованием);
* полученные для реализации по посредническим договорам

*Порядок инвентаризации нематериальных активов*

При инвентаризации нематериальных активов отсутствует такой шаг, как фактическое наличие

*1 этап* – проверка наличия документов (патентов, свидетельств, договоров на отчуждение исключительного права, договоров авторского заказа, трудовых договоров и т.д.), подтверждающих права организации на нематериальные активы и сроки их действия. Если сроки действия истеки, то необходимо инициировать процедуры списания.

*2 шаг* – проверка правильности и своевременности отражения нематериальных активов в бухгалтерской документации:

* правильность формирования его фактической (первоначальной) стоимости;
* дату признания в бухгалтерском учете, который является момент одновременного выполнения условий для начала использования актива в запланированных целях;
* срок полезного использования;
* сумму начисленной амортизации (для объектов с определенным сроком полезного использования);
* правильность последующего изменения первоначальной стоимости, если организация проводит переоценку или (и) признает обесценивание нематериального актива.

***Расследования несчастных случаев в соответствии с ТК РФ (статьи 227-231)***

* перечень лиц, участвующих в производственной деятельности:
* работники, работающие на основе трудового договора;
* лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
* обучающиеся, проходящие производственную практику;
* лица, работающие в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
* лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
* лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
* члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.
* перечень событий, подлежащих расследованию:
* телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
* повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.
* время наступления расследуемых событий
* в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов;
* в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы;
* при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
* расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней;
* при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных целях по распоряжению работодателя или по соглашению сторон трудового договора;
* при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы и обратно, в том числе пешком;
* при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
* при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
* при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.
* сроки расследования
* расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней;
* расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней;
* несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления;
* при необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения медицинских и иных заключений сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней;
* если завершить расследование в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений;
* для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.
* состав комиссии
* для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
* в состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда;
* лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются;
* при расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
* работодатель обеспечивает:
* выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
* фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
* выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
* фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
* предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
* материалы расследования включают:
* приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
* планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
* документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
* выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
* протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
* экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
* медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
* выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и иных должностных лиц, а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.
* могут подлежать расследованиям:
* смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
* смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
* несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.
* если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах;
* в процессе расследования
* устанавливают обстоятельства и причины несчастного случая;
* устанавливают лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
* вырабатывают предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
* определяют, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
* определяют каким работодателем осуществляется учет несчастного случая;
* квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.
* оформление материалов расследования:
* по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой;
* при групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно;
* при несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.
* в акте указывается:
* обстоятельства и причины несчастного случая;
* лица, допустившие нарушения требований охраны труда;
* степень вины застрахованного в процентах.
* после завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью;
* экземпляры акта:
* *1 экземпляр* работодатель в трехдневный срок после завершения расследования и утверждения выдает пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию;
* *2 экземпляр* акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве;
* *3 экземпляр* акта и копии материалов расследования работодатель в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (при страховых случаях)
* по результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

**Информация об авторе:**

**Панкратьев Вячеслав Вячеславович –** полковник юстиции в запасе, заведующий кафедрой безопасности в Университете государственного и муниципального управления, эксперт в области корпоративной безопасности, защите активов и управлению рисками. Преподаватель - консультант, автор и ведущий обучающих семинаров и курсов повышения квалификации по тематикам, связанных с корпоративной безопасностью. Опыт преподавания и консалтинга с 1997 года. Автор книг и методических пособий по безопасности предпринимательской деятельности. Независимый консультант. Разработчик методик аудита безопасности предприятия и создания КСБ – корпоративных стандартов безопасности.

**www.vvpankrat.ru**

**vv\_pankrat@mail.ru**

**+7-963-632-41-20**